

Les 15 métiers recherchés en 2015

mis en ligne en avril 2006

L'exercice de prospective fait par le Plan s'appuie sur l'hypothèse d'un taux de croissance moyen de 2 % et estime encore le taux de chômage à 7,5 % en 2015, Il décrit une tertiarisation accrue de l'économie.

Toujours plus de cadres et d'employés non qualifiés

Effectifs, en %	1982	1990	2000	2015	1982-2015
Agriculteurs, artisans, commerçants	10	7	5	4	- 6
Cadres	14	17	19	21	+ 7
Professions intermédiaires	14	15	16	17	+ 3
Employés qualifiés	20	21	20	19	- 1
Employés non qualifiés	10	11	13	14	+ 4
Ouvriers qualifiés	21	21	20	20	- 1
Ouvriers non qualifiés	11	8	7	5	- 6
Ensemble	100	100	100	100	100

Dans ce contexte, les départs en retraite des générations nées après 1945 vont créer un appel d'air dans des secteurs déjà demandeurs de main d'œuvre, parce que portés par l'évolution économique et sociale. La période 2005-2015 verra donc réapparaître des difficultés de recrutement, analogues à celles que l'on a connu dans les années 1998-2001 : un chômage demeurant important, des postes offerts, et non pourvus, des délais de recrutement allongés pour les employeurs.

La moitié des postes à pourvoir dans quinze familles professionnelles (chiffres en milliers)

Famille professionnelle	Emplois en 2015	Créations nettes d'emplois (2005-2015)	Postes d'emplois libérés (2005-2015)	Postes à pourvoir (2005-2015)	Postes à pourvoir par an (en % de l'emploi moyen)	Pourcentage des postes à pourvoir parmi les emplois de 2015
Ouvr.qual. de process	542	77	133	211	4,2	39
Ouvr.qual. manutention	518	92	96	188	4	36
Conducteurs véhicules	748	47	193	240	3,3	32
Employés administratifs	705	100	120	219	3,4	31
Cadres administratifs et dirigeants	770	131	173	304	4,3	39
Informaticiens	604	149	58	207	4	34
Fonction publique cat C	816	51	275	224	2,6	27
Représentants	562	59	97	156	2,9	28
Cadres commerciaux	509	97	92	189	4,1	37
Employés de maison	373	80	81	161	4,9	43
Assistants maternels, aides à domicile	985	240	172	412	4,8	42
Agents entretien	1146	56	308	365	3,3	32
Aides soignants	603	151	109	260	5	43
Infirmiers, sages-femmes	531	78	123	201	4,1	38
Enseignants	1130	13	345	358	3,2	32
Total des quinze familles	10 542	1 421	2 375	3 796		36
Total des emplois	25 514	1 524	6 007	7 531	3	29

A y regarder de plus près, on repère aussi trois secteurs, moins mis en valeur par la presse,

Celui des métiers du bâtiment et des travaux publics, celui des métiers des transports et du tourisme, celui enfin des communications, de l'information et du spectacle.

et d'autres familles professionnelles, aux effectifs moins massifs, qui pourraient connaître aussi des tensions importantes : des ouvriers qualifiés de la métallurgie, des industries graphiques et du bois, des techniciens et agents de maîtrise en mécanique, en industries légères, des techniciens administratifs, des cadres de l'industrie, des transports, des personnels d'études et de recherche, des formateurs.

On le voit, en dix ans, le cumul des postes créés par le dynamisme de l'emploi - aussi limité soit-il - avec les postes libérés par les départs en retraite ont de fortes chances de créer des goulots d'étranglement qui pèseront sur la croissance, et d'abord dans les segments peu attractifs.

Il est donc nécessaire dès à présent **d'anticiper et de construire des solutions énergiques** qui favorisent l'adaptation de la main d'œuvre au marché du travail.

Quelles peuvent-elles être ?

D'abord une rapide adaptation de l'appareil de formation initiale, à la fois général et professionnel, qui passe notamment par des orientations plus fermes, accompagnées d'une gamme d'incitations positives, notamment financières, à l'égard de la génération des 12-15 ans d'aujourd'hui.

Ensuite, une meilleure connaissance de la situation branche par branche. La mise en place accélérée des observatoires des métiers voulus par l'accord sur la formation professionnelle y contribue. Mais la revalorisation des conditions de rémunération et de travail est un point de passage pour l'image des métiers dans l'opinion, notamment jeune : l'étude du plan indique des priorités aux partenaires sociaux.

Surtout, il faut renforcer les mesures actives d'accompagnement des entreprises et des personnes lors des mobilités professionnelles. Aujourd'hui six salariés sur dix, en provenance de la formation initiale, d'un autre emploi, du chômage, n'occupent plus le même emploi qu'il y a cinq ans. Le mouvement a peu de chance de se restreindre, dans une organisation du travail qui demandera davantage d'ouverture à la polyvalence.

Le souci de conserver des salariés qualifiés, dans les cas de forte concurrence, devrait inciter des employeurs, notamment des PME, à améliorer les salaires, les conditions de travail et les avantages annexes pour pérenniser leur main d'œuvre.

La promotion interne dans les grandes entreprises et les groupes devrait connaître un appel d'air, pourvu qu'elle soit accompagnée du souci d'enrichir les emplois peu qualifiés, en particulier tertiaires, et de renforcer les formations de rattrapage tout au long de la vie professionnelle.

Les dispositifs d'aide au retour à l'emploi pour les demandeurs d'emploi devront être considérablement renforcés, principalement en appui des changements d'orientation.

Sur tous ses aspects, de vastes chantiers s'offrent à la négociation sociale de branche et d'entreprise.

Mais **encore faut-il que les organisations syndicales de salariés** cultivent leur proximité à l'égard de tous ces métiers qui vont fortement se renouveler et se développer. Il y a dans l'étude du Plan le dessin des priorités d'implantations du syndicalisme, s'il veut dans dix ans être en capacité de représenter les attentes de ces secteurs stratégiques de demain. C'est une vraie révolution qui attend des confédérations, bien inégalement préparées à l'affronter et à se mettre en capacité à faire adhérer ces nouveaux salariés à une action collective durablement organisée.